

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
UPT BALAI YASA LAHAT**



**SKRIPSI**

**Nama : Putri Kurnia**

**NIM : 212021108**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
UPT BALAI YASA LAHAT**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Putri Kurnia**

**NIM : 212021108**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Kurnia  
NIM : 212021108  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.



Palembang, 13 September 2025

Putri Kurnia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

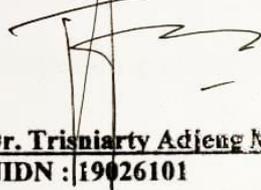
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat

Nama : Putri Kurnia  
NIM : 212021108  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

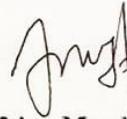
Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, September 2025

**Pembimbing I**



**Dr. Trisniarty Adijeng Moelvatie, S.E., M.M**  
NIDN : 19026101

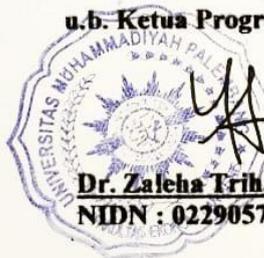
**Pembimbing II**



**Efrina Masdani, S.E., M.Si., CHRO**  
NIDN : 0220048603

Mengetahui,  
Dekan

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO**  
NIDN : 0229057501

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### PERSEMBAHAN:

*Segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Begitu banyak rasa terima kasih saya ucapkan kepada:*

- 1. Untuk Alm. Ayahanda Herman Sahadi.*
- 2. Untuk Ibunda tercinta Lelawati yang telah mengusahakan segalanya dan membahagiakanku.*
- 3. Untuk Bapak Sambung Edi Asha yang telah memberikan dukungan, semangat dan serta berperan mencari nafkah agar penulis bisa menjadi seorang sarjana.*

### MOTTO:

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”*

*(QS. Al- Baqarah : 286)*

*“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”*

*(QS. Al-Insyirah : 5-6)*

*“Engkau tak dapat meraih ilmu kecuali dengan enam hal yaitu cerdas, selalu ingin tahu, tabah, punya bekal dalam menuntut ilmu, bimbingan dari guru dan dalam waktu yang lama.”*

*(Ali bin Abi Thalib)*

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah serta kasih sayang sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dengan tulus dan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi lanjut S1 Manajemen.
2. Dr. Yudha Mahrom DS,S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan arahan serta kesabarannya selama penulisan skripsi.
5. Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.

7. Pimpinan dan seluruh pegawai UPT Balai Yasa Lahat sebagai responden yang telah membantu dalam penyusunan skripsi saya.
8. Putri Kurnia, ya! Diri saya sendiri. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih bertahan dan berusaha merayakan dirimu sendiri hingga saat ini, walaupun banyak cobaan rintangan dan berkali-kali sering mengeluh, menangis, bahkan hampir menyerah. Namun berikan apresiasi dan bangga kepada diri sendiri, mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi dari hari ke hari, kehidupan dunia akan segera dimulai.
9. Teruntuk cinta pertamaku, Ayahanda Alm. Herman Sahadi. Beliau memang tidak sempat untuk melihat dan mendampingi putri tunggalnya sampai ke bangku perkuliahan tapi terima kasih telah menemani walaupun hanya dari lahir sampai duduk di bangku SMP saja. Namun doa-doa Ayah, didikan dan nilai-nilai kehidupan yang Ayah tanamkan akan selalu hidup dalam diri penulis. Alhamdulillah, penulis kini telah sampai pada tahap ini, menyelesaikan karya tulis ilmiah sebagai tugas akhir sebelum menjadi seorang Sarjana. Semoga pencapaian ini bisa menjadi hadiah kecil untuk Ayah di sana. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang sudah diberikan semasa hidupmu kepada penulis.
10. Teruntuk pintu surgaku, Ibunda tercinta Lelawati yang sangat berperan penting dalam menyelesaikan skripsi ini, beliau memang tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat serta doa yang selalu beliau berikan menjadi penguat bagi penulis dan beliau juga adalah salah satu tujuan penulis mampu menyelesaikan studinya sampai menjadi seorang Sarjana. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi Mama harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar ini untuk Mama yang kuat dan hebat.
11. Karya sederhana ini aku persembahkan juga untuk bapak sambungku yang mungkin tidak hadir sejak awal hidup penulis. Tapi, beliau juga berperan dalam

penulis menjalani perkuliahan hingga saat ini. Beliau rela kerja keras, rela mengorbankan waktu, tenaga dan mungkin juga mimpi sendiri, demi bisa melihat penulis duduk di bangku kuliah. Mungkin skripsi ini tidak seberapa tapi semoga bisa bikin bapak bangga.

12. Said Willya Putra, S.Geo terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Yang menemani, meluangkan waktu, tenaga, bahkan memberikan masukan dan dukungan kepada penulis dalam membuat karya ilmiah ini dan terima kasih sudah menjadi sosok rumah yang selalu ada untuk penulis.

Penulisan skripsi ini tentunya jauh dari sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis, sehingga tidak menutup kemungkinan terhadap saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis menyampaikan, semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Palembang, 28 Agustus 2025

Penulis

(Putri Kurnia)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL LUAR</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja Pegawai .....	13
2. Keselamatan Kerja .....	16
3. Disiplin Kerja.....	20
4. Lingkungan Kerja.....	21
B. Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	30
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi Penelitian .....	30
C. Operasional Variabel .....	31
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Data yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data .....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	35
1. Analisis Data .....	35

2. Uji Instrumen .....	37
3. Teknik Analisis .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian.....	44
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
2. Gambaran Profil Responden .....	47
3. Uji Instrumen Penelitian.....	51
4. Gambaran Jawaban Responden.....	53
5. Teknik Analisis Data .....	65
B. Pembahasan.....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
A. Simpulan .....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Data Hasil Pra Riset Kinerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat ... 5
Tabel I.2	Data Hasil Pra Riset Keselamatan Kerja UPT Balai Yasa Lahat 6
Tabel I.3	Data Kecelakaan Kerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat ..... 7
Tabel I.4	Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja UPT Balai Yasa Lahat..... 8
Tabel I.5	Data Cuti dan Sakit Pegawai UPT Balai Yasa Lahat ..... 9
Tabel I.6	Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja UPT Balai Yasa Lahat 10
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian ..... 31
Tabel IV.1	Uji Validitas..... 51
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas..... 52
Tabel IV.3	Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai ..... 53
Tabel IV.4	Jawaban Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kerja ..... 56
Tabel IV.5	Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja..... 59
Tabel IV.6	Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja ..... 62
Tabel IV.7	Hasil Regresi Linier Berganda ..... 65
Tabel IV.8	Hasil Uji F ..... 66
Tabel IV.9	Hasil Uji t ..... 67
Tabel IV.10	Hasil Koefisien Determinasi..... 68

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Pemikiran ..... 29
Gambar IV.1	Profil Responden Berdasarkan Usia ..... 47
Gambar IV.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 48
Gambar IV.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan..... 49
Gambar IV.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 50

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Surat Izin Penelitian ..... 82
Lampiran 2	Data Sekunder Penelitian ..... 83
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian ..... 84
Lampiran 4	Data <i>Scoring</i> Jawaban Kuesioner Responden ..... 89
Lampiran 5	Data Identitas Responden ..... 92
Lampiran 6	Uji Instrumen ..... 95
Lampiran 7	Uji Frekuensi Jawaban Responden ..... 103
Lampiran 8	Hasil Regresi Linier Berganda dan Hipotesis ..... 111
Lampiran 9	Tabel r, Tabel F dan Tabel t ..... 113
Lampiran 10	Kartu Bimbingan ..... 116
Lampiran 11	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi ..... 117
Lampiran 12	Surat Selesai Penelitian ..... 118
Lampiran 13	Surat Keterangan BPP ..... 119
Lampiran 14	Sertifikat AIK ..... 120
Lampiran 15	Sertifikat Komputer ..... 122
Lampiran 16	Sertifikat Seminar ..... 124
Lampiran 17	Sertifikat KKN ..... 129
Lampiran 18	Sertifikat SPSS ..... 130
Lampiran 19	Hasil Cek Plagiasi Turnitin ..... 131
Lampiran 20	Biodata Penulis ..... 132
Lampiran 21	Jurnal Penelitian ..... 133

## ABSTRAK

### **Putri Kurnia/212021108/ Pengaruh Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasinya adalah seluruh pegawai UPT Balai Yasa Lahat berjumlah 358 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dan hasilnya 78 responden. Teknik *sampling* menggunakan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu regresi linier berganda, koefisien determinasi, hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan keselamatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat. Ada pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

## **ABSTRACT**

***Putri Kurnia/212021108/The Influence of Occupational Safety, Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees at UPT Balai Yasa Lahat.***

*This study aims to determine the effect of occupational safety, work discipline, and working environment both on the performance of employees at UPT Balai Yasa Lahat. This types of research uses an associative research. The population consists of all employees at UPT Balai Yasa Lahat totaling 358 individuals. The sample size is determined using Slovin's formula, resulting in 78 respondents. The sampling technique uses simple random sampling. Data collection is done using questionnaires. The data analysis technique used is statistical analysis, namely multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that there is a significant effect of occupational safety, work discipline, and working environment on the performance of employees at UPT Balai Yasa Lahat. There is a significant effect of occupational safety on the performance of employees at UPT Balai Yasa Lahat. There is a significant effect of work discipline on the performance of employees at UPT Balai Yasa Lahat. There is a significant effect of the working environment on the performance of employees at UPT Balai Yasa Lahat.*

*Keywords: Employee Performance, Occupational Safety, Work Discipline, Work Environment*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era industri 4.0, isu sumber daya manusia menjadi pusat perhatian dan kunci bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) untuk tetap berdaya saing. Meskipun tersedia berbagai fasilitas dan infrastruktur, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia, kegiatan Unit Pelaksana Teknis tidak dapat berjalan dengan efektif (Anismadiyah & Nurfazria, 2024: 556). Setiap organisasi harus mampu bersaing dalam lingkungan global. Kinerja berfungsi sebagai indikator pencapaian tujuan strategis suatu organisasi (Suwanto, 2022: 269). Jika kinerja pegawai tidak dimaksimalkan, hal itu akan berdampak pada kinerja Unit Pelaksana Teknis. Keberhasilan suatu Unit Pelaksana Teknis sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia yang melaksanakan tugas dan penting untuk memberikan imbalan kepada pegawai yang sesuai dengan karakter serta situasi mereka.

Kinerja pegawai memiliki dampak besar terhadap kesuksesan sebuah Unit Pelaksana Teknis. Jika kinerja pegawai baik, maka kinerja Unit Pelaksana Teknis akan mengalami peningkatan (Mahaputra dkk, 2022: 191). Dukungan dari Unit Pelaksana Teknis dalam memperbaiki tingkat keselamatan, kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai serta Unit Pelaksana Teknis dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Unit Pelaksana Teknis perlu menunjang kinerja yang baik agar

dapat mencapai target yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki kinerja baik dan etos kerja tinggi akan mendukung Unit Pelaksana Teknis dalam mencapai target keuntungan (Maulana, 2023: 357). Unit Pelaksana Teknis perlu mengelola pegawai dengan efektif agar kinerja optimal, menghindari konflik dan mencapai kepuasan kerja.

Keselamatan kerja sangat krusial untuk kelangsungan Unit Pelaksana Teknis. Jika pegawai Unit Pelaksana Teknis mengalami kecelakaan kerja, hal tersebut akan sangat merugikan unit tersebut. Kerugian tersebut dapat mencakup kerugian dalam aspek keuangan dan keberadaan Unit Pelaksana Teknis itu sendiri (Suwanto dkk, 2022: 270). Pengeluaran yang ditanggung oleh Unit Pelaksana Teknis ketika terjadi kecelakaan kerja mencakup biaya medis, biaya transportasi tenaga kerja ke rumah sakit, tunjangan kematian dan berbagai biaya lainnya. Dari sudut pandang keberadaan Unit Pelaksana Teknis, jika terjadi kecelakaan serius yang bahkan mengakibatkan kematian, maka Unit Pelaksana Teknis akan menjadi sorotan media dan dianggap gagal dalam menjaga keselamatan tenaga kerja dengan baik (Astuti & Sahroni, 2024: 23430).

Unit Pelaksana Teknis yang berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja di kalangan pegawai akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika Unit Pelaksana Teknis tidak bisa mengurangi risiko terjadinya kecelakaan, maka akan sangat sulit bagi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan hal ini akan merugikan Unit Pelaksana Teknis itu sendiri (Suwanto dkk, 2022: 270). Jika seorang pegawai tidak mampu melakukan pekerjaannya, maka dia tidak akan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik

dan mendukung keberhasilan Unit Pelaksana Teknis dalam mencapai tujuannya. Aspek keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Aini, 2020: 76). Hal ini disebabkan perlengkapan keselamatan kerja yang tersedia untuk pencegahan, pertolongan dan perlindungan bagi pegawai sudah cukup memadai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto, dkk (2022: 275) menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sekalipun pegawai kurang mendapatkan perlindungan atau tidak mengenakan baju atau peralatan pelindung diri untuk menjaga agar tidak terjadi kecelakaan dan menjaga agar tetap sehat selama bekerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin merupakan salah satu elemen yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja sejatinya diharapkan menjadi salah satu karakteristik yang melekat pada setiap pegawai di Unit Pelaksana Teknis. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat membantu mencapai tujuan Unit Pelaksana Teknis (Sudjiman & Pandiangan, 2022: 14). Setiap pegawai diharuskan untuk menunjukkan disiplin kerja, yaitu dengan mengikuti aturan yang baik, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang telah ditetapkan oleh Unit Pelaksana Teknis. Ini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung, harmonis dan akan memberikan efek positif pada kinerja pegawai (Tatimu, 2023: 56).

Disiplin kerja yang baik dari pegawai, seperti datang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan Unit Pelaksana Teknis dan mematuhi peraturan, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Hamidah, 2020:

66). Unit Pelaksana Teknis lebih fokus menerapkan sanksi untuk pelanggaran disiplin kerja dan melakukan pengawasan yang lebih ketat guna meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto, dkk (2022: 274) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sekalipun pegawai memiliki sikap disiplin kerja yang kurang baik dan kurang menerapkan sikap disiplin kerja yang tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perhatian terhadap lingkungan kerja di dalam Unit Pelaksana Teknis sangat penting. Lingkungan kerja yang mendukung dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Mahaputra dkk, 2022: 191). Lingkungan kerja dianggap baik jika pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, dalam keadaan sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghabiskan lebih banyak tenaga dan waktu, serta tidak mendukung pencapaian sistem kerja yang efisien (Suwanto dkk, 2022: 275).

Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan membuat pegawai merasa nyaman, termotivasi untuk menjalankan tugas dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kondisi lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Aini, 2020: 76). Lingkungan kerja yang kondusif, seperti kebersihan di tempat kerja, dapat menciptakan suasana yang menyenangkan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas yang memadai, pencahayaan yang cukup di dalam ruangan, sirkulasi udara yang bersih serta tidak adanya kebisingan dan bau tidak sedap, semuanya dapat

mendukung kelancaran proses bekerja dan meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tatimu, dkk (2023: 59) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai tidak melihat lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, meskipun lingkungan yang ada di perusahaan tidak nyaman dan tenang dalam mengerjakan pekerjaan.

UPT Balai Yasa Lahat adalah sebuah fasilitas di bidang perkeretaapian yang berperan sebagai bengkel utama untuk melakukan perawatan intensif terhadap sarana perkeretaapian, termasuk gerbong, lokomotif dan jenis kereta api lainnya. UPT Balai Yasa Lahat memainkan peranan dalam memastikan kelancaran operasional transportasi kereta api, terutama dalam mendukung pengangkutan batu bara yang merupakan sumber energi vital bagi pasokan listrik di tingkat nasional. Selain itu, UPT Balai Yasa Lahat turut berkontribusi dalam meningkatkan mutu pelayanan transportasi penumpang di Sumatera Selatan.

Berdasarkan kuesioner pra riset yang peneliti lakukan pada 30 Pegawai UPT Balai Yasa Lahat, kinerja pegawai masih belum optimal, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I.1**  
**Data Hasil Pra Riset Kinerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target kerja masing-masing pegawai UPT Balai Yasa Lahat.	10	20
2.	Hasil pekerjaan pegawai UPT Balai Yasa Lahat telah sesuai dengan yang diinginkan Unit Pelaksana Teknis. Pegawai UPT Balai Yasa Lahat memiliki inisiatif	19	11
3.	untuk memecahkan masalah pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan.	7	23

Sumber : Hasil Survei Pendahuluan, (2025)

Berdasarkan hasil pra riset di atas fenomena yang terjadi di UPT Balai Yasa Lahat terkait kinerja pegawai, menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang beranggapan bahwa jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan target kerja masing-masing, hal ini dikarenakan pegawai menganggap bahwa target pekerjaan yang diberikan melebihi beban kerja dan belum sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Adanya pegawai UPT Balai Yasa Lahat berpendapat bahwa masih adanya hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan yang diinginkan Unit Pelaksana Teknis, hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja yang ada belum memadai, kurangnya fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai. Adanya pegawai UPT Balai Yasa Lahat yang menganggap bahwa belum adanya inisiatif dari pegawai untuk memecahkan masalah pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan, hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Selain itu kurangnya komunikasi yang efektif dan ada rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Dengan adanya survei pendahuluan ini, maka dapat diketahui adanya permasalahan di UPT Balai Yasa Lahat terkait kinerja pegawainya.

**Tabel I.2**  
**Data Hasil Pra Riset Keselamatan Kerja UPT Balai Yasa Lahat**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	UPT Balai Yasa Lahat selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, masker dan sepatu <i>safety</i> yang dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.	18	12
2.	Peralatan kerja yang dimiliki UPT Balai Yasa Lahat dalam kondisi baik dan layak pakai.	11	19
3.	UPT Balai Yasa Lahat melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawainya.	10	20

Sumber : Hasil Survei Pendahuluan, (2025)

Berdasarkan hasil pra riset di atas fenomena yang terjadi di UPT Balai Yasa Lahat terkait keselamatan kerja, menunjukkan bahwa UPT Balai Yasa Lahat belum sepenuhnya memberikan fasilitas alat pelindung kerja kepada pegawainya, hal ini terjadi karena UPT Balai Yasa Lahat belum sepenuhnya mengimplementasi program keselamatan kerja. Pegawai berpendapat bahwa peralatan kerja yang dimiliki oleh UPT Balai Yasa Lahat tidak seluruhnya dalam kondisi baik dan layak pakai, ditemukan fakta di lapangan bahwa ada beberapa peralatan kerja yang sudah rusak, aus dan tidak berfungsi dengan baik, hal ini yang dapat membahayakan keselamatan kerja pegawai, selain itu kurangnya pemeliharaan secara rutin terhadap peralatan kerja yang dipakai. Pegawai berpendapat bahwa UPT Balai Yasa Lahat belum melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawainya, hal ini karena kurangnya komunikasi yang jelas mengenai standar kerja, kurangnya perhatian dan umpan balik dari atasan dan adanya perasaan pegawai yang menganggap bahwa aturan yang diterapkan tidak dilaksanakan secara konsisten dan adil. Dengan adanya survei pendahuluan ini maka dapat dilihat bahwa ada permasalahan mengenai keselamatan kerja yang terjadi di UPT Balai Yasa Lahat.

**Tabel I.3**  
**Data Kecelakaan Kerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat**  
**Bulan November 2024 - April 2025**

No	Bulan	Kategori Ringan	Kategori Sedang	Kategori Berat	Jumlah Kecelakaan Kerja
1	November	6	0	0	6
2	Desember	8	0	0	8
3	Januari	4	0	0	4
4	Februari	9	1	0	10
5	Maret	11	0	0	11
6	April	7	0	0	7

Sumber : Data Sekunder, (2025)

Berdasarkan data sekunder di atas yang diperoleh dari UPT Balai Yasa Lahat menunjukkan bahwa dalam kurun waktu enam bulan terakhir mulai November 2024 sampai April 2025 cukup banyak terjadi kecelakaan kerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang belum terlatih dengan baik atau mengabaikan tentang prosedur keselamatan kerja, penggunaan peralatan kerja, minimnya pengawasan dan evaluasi terhadap penerapan prosedur keselamatan kerja serta pegawai dalam bekerja ada yang tidak menggunakan alat pelindung diri.

**Tabel I.4**  
**Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja UPT Balai Yasa Lahat**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pegawai UPT Balai Yasa Lahat masuk kerja tepat waktu.	14	16
2.	Pegawai UPT Balai Yasa Lahat menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja.	10	20
3.	Pegawai UPT Balai Yasa Lahat tidak suka menunda-nunda pekerjaan.	10	20

Sumber : Hasil Survei Pendahuluan, (2025)

Berdasarkan hasil pra riset di atas fenomena yang terjadi di UPT Balai Yasa Lahat terkait disiplin kerja menunjukkan bahwa sebagian besar dari pengisi survei menganggap bahwa pegawai UPT Balai Yasa Lahat masuk kerja tidak tepat waktu, hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran, melanggar aturan dan kurangnya motivasi kerja dari pegawai untuk berangkat tepat waktu. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa tidak semua pegawai UPT Balai Yasa Lahat menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja, hal ini terjadi karena kurangnya empati dan belum sepenuhnya memahami perasaan rekan kerja. Pegawai UPT Balai Yasa Lahat menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang masih suka

menunda-nunda pekerjaan, hal ini karena kurangnya motivasi dalam bekerja, merasa terbebani oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan ada rasa khawatir akan hasil pekerjaan yang tidak memuaskan. Dengan adanya survei pendahuluan ini maka dapat dilihat bahwa ada permasalahan mengenai disiplin kerja yang terjadi di UPT Balai Yasa Lahat.

**Tabel I.5**  
**Data Cuti dan Sakit Pegawai UPT Balai Yasa Lahat**  
**Bulan November 2024 - April 2025**

No	Bulan	Cuti (Orang)	Sakit (Orang)
1	November	26	5
2	Desember	9	10
3	Januari	27	6
4	Februari	3	9
5	Maret	6	10
6	April	4	8

Sumber : Data Sekunder, (2025)

Berdasarkan data sekunder di atas yang diperoleh dari UPT Balai Yasa Lahat menunjukkan bahwa banyaknya pegawai yang mengambil cuti dalam kurun waktu November 2024 sampai dengan April 2025 ini karena berbagai alasan baik yang bersifat pribadi maupun terkait pekerjaan. Beberapa alasan cuti yang ada meliputi sakit atau ada anggota keluarganya yang sakit, keperluan keluarga seperti pernikahan, kelahiran anak, keperluan pribadi yang mendesak misalnya mengurus dokumen pajak kendaraan bermotor, liburan untuk menyegarkan diri. Selain itu, cukup banyaknya pegawai yang sakit bisa disebabkan oleh berbagai faktor termasuk masalah kesehatan pribadi, lingkungan kerja yang kurang kondusif ataupun adanya hubungan yang buruk dengan rekan kerja yang memicu stres.

**Tabel I.6**  
**Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja UPT Balai Yasa Lahat**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Penerangan yang ada di ruang kerja pada UPT Balai Yasa Lahat telah sesuai dengan kebutuhan.	10	20
2.	Lingkungan kerja pegawai pada UPT Balai Yasa Lahat yang tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan.	3	27
3.	Ventilasi di ruang kerja pada UPT Balai Yasa Lahat berfungsi dengan baik.	23	7

Sumber : Hasil Survei Pendahuluan, (2025)

Berdasarkan hasil pra riset di atas fenomena yang terjadi di UPT Balai Yasa Lahat terkait lingkungan kerja menunjukkan bahwa penerangan yang ada di ruangan kerja di UPT Balai Yasa Lahat belum sesuai dengan kebutuhan, hal ini terjadi karena kurangnya lampu-lampu kerja yang ada pada setiap ruangan yang menyebabkan intensitas cahaya kurang dan distribusi cahaya tidak merata. Sebagian besar pegawai UPT Balai Yasa Lahat berpendapat bahwa lingkungan kerjanya belum terbebas dari kebisingan akibat suara lalu lalang kendaraan, hal ini karena jarak ruangan kerja berdekatan dengan jalan raya dan belum adanya peredam suara pada setiap ruangan kerja. Sebagian besar pegawai UPT Balai Yasa Lahat berpendapat bahwa ventilasi yang ada di ruang kerja berfungsi dengan baik, karena pegawai merasa nyaman dan tidak merasa kepanasan di dalam ruangan kerja dan sirkulasi udara lancar. Dengan adanya survei pendahuluan ini maka dapat dilihat bahwa ada permasalahan mengenai lingkungan kerja yang terjadi di UPT Balai Yasa Lahat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk memahami pengaruh keselamatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti ingin mengambil penelitian yang berjudul,

**”Pengaruh Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Yasa Lahat.”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka didapatkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh signifikan keselamatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat?
2. Adakah pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat?
3. Adakah pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat?
4. Adakah pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasar pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh signifikan keselamatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat.
2. Mengetahui pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat.
3. Mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat.

4. Mengetahui pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Balai Yasa Lahat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasar pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti berharap penelitian ini mampu memberi manfaat baik untuk peneliti sendiri, Unit Pelaksana Teknis dan Almamater

1. Bagi Peneliti

Kesempatan untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti dapatkan dari perkuliahan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Unit Pelaksana Teknis

Memberikan masukan kepada Unit Pelaksana Teknis terkait pengelolaan sumber daya manusia dalam menyusun strategi operasional agar lebih berkualitas dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu yang akan digunakan sebagai pembanding dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing
- Aini, N.N. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Anismadiyah, V. & Nurfazria, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dynamika Blockindo Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(3); 555-566
- Astuti, W. & Sahroni. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Up3 Depok. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2); 23428-23437
- Churniawan, dkk. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawatan Lokomotif Balai Yasa Yogyakarta. *Prosiding Forum Studi Transportasi Antar Perguruan Tinggi*, 10(2); 801-808
- Fathoni. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamidah. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivani, K.A., & Ahmad. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk, Auto 2000 MT Haryono Balikpapan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(1); 196-202
- Mahaputra, dkk. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group. Optimal : *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3): 189-203
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

- Maulana. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inti Kreasi Alami Jakarta. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*,1(6); 356-370
- Nitisemito, A.S. (2015). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjiman, L.S. & Pandiangan, K.M. (2022). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industri Pada Tahun 2022. *Intelektiva*, 3(10); 13-21
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwarto, dkk. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cebong Kayuindo. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(2); 268-278
- Suyotno, D. (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service
- Tatimu, dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado.*Productivity*, 4(1); 55-60
- Wihara, D.S., & Sukma, S.M. (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Hassanudin Kediri. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 6(1); 1247-1253